

## LANDASAN TEORITIS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberi pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung Wibowo (2007:7). Kemudian menurut Indra Bastian dalam Irham mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan misi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan suatu organisasi.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Ada berbagai pendapat tentang kinerja, seperti dikemukakan oleh Rue & byars (1981:375), mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil. Kinerja menurut Interplan (1969:15), adalah berkaitan dengan operasi, aktivitas, program, dan misi organisasi. Murphy dan Cleveland (1995:113),

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas pekerjaan. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:7), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. menurut Mahsun (2006) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian hasil pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning organisasi. Menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono (199:2) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Sianipar (2000:5) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Dalam sedarmayanti (2003:153), mengartikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang yang merupakan suatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Ada beberapa kata kunci dari definisi kinerja tersebut yaitu:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Hasil kerja pekerja
- b. Proses atau organisasi
- c. Terbukti secara konkrit
- d. Dapat diukur
- e. Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Dalam suatu organisasi memang diperlukan adanya penilaian kerja. Organisasi pemerintah pun mengutamakan penilaian kinerja sebagai tolak ukur seberapa jauh pegawai atau karyawan melaksanakan tugas untuk mencapai hasil kerja dari organisasi tersebut.

Untuk peningkatan kinerja pegawai, berarti menurut kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, guna untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan dalam organisasi. Disamping itu etos kerja dan disiplin pegawai sangat dituntut untuk meningkatkannya, sehingga waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan secara efektif.

Kemudian menurut Wibowo (2007), ada 3 (tiga) jenis kinerja meliputi atas:

- a. Kinerja organisasi, yaitu hasil kerja konkrit yang dapat diukur dari organisasi dan dapat dipengaruhi oleh kinerja proses atau kinerja individu, yang membutuhkan standar kinerja sebagai alat ukur, sehingga ukuran kinerja tersebut dapat bersifat kuantitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi organisasi.
- b. Kinerja proses, yaitu hasil kerja konkrit dan dapat diukur dan bekerjanya mekanisme, kerja organisasi, dipengaruhi oleh kinerja individu dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

membutuhkan standar kinerja sebagai alat ukur sehingga ukuran kinerja lebih bersifat kualitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi organisasi.

- c. Kinerja individu, yaitu hasil kerja konkrit dan dapat diukur dari kerja individu (produktifitas kerja), dipengaruhi oleh berbagai faktor dan diri individu yang membutuhkan standar kerja sebagai alat ukur sehingga ukuran kinerja bersifat kualitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi individu.

Menurut Pasolong (2007) Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang dinilai hasil kerjanya sehingga terwujudnya sasaran atau target, tujuan dan misi organisasi tersebut.

## 2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut.

### 1. Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan menurut Rpbbins (2002:50), adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi: (1) kemampuan intelektual, yaitu kemampuan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, dan (2) kemampuan fisik, yaitu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

2. Kemauan

Kemauan atau motivasi menurut Robbins (2002:208), adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Kemauan atau motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: (a) pengaruh lingkungan fisik, yaitu setiap pegawai menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja, lampu yang terang, ventilasi udara yang nyaman, sejuk, bebas dari gangguan suara berisik dan sebagainya ada musik. (b) pengaruh lingkungan sosial yaitu sebagai makhluk sosial dalam melaksanakan pekerjaan tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan oleh pegawai lain, pegawai lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain.

3. Energi

Energi menurut Jorden E. Ayan (2002:47), adalah pemercik api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan kreatif pegawai terhambat. Mihaly Csikszentmihalyi dari Universitas Chicago dalam ayan (2002:47), telah melakukan riset tentang pentingnya energi sebagai unsur terpenting dalam keberhasilan intelektual dan kreatif. Lewatnya risetnya yang mendalam menunjukkan bahwa orang-orang menjadi sukses dalam melakukan tugas jika mampu mencapai suatu keadaan yang disebutnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

flow, atau mengalir. Ketika dalam keadaan mengalir, tingkat energy menjadi tinggi dan ketajaman mental serta konsentrasi mengelola pekerjaan lebih tinggi.

#### 4. Teknologi

Teknologi menurut Gibson dkk (1997:197), adalah tindakan fisik dan mental oleh seseorang untuk mengubah bentuk atau isi dari objek atau ide. Jadi teknologi dapat dikatakan sebagai “tindakan yang dikerjakan oleh individu atau suatu objek dengan atau tanpa bantuan alat atau alat manikal, untuk membuat beberapa perubahan terhadap objek tersebut. Selanjutnya menurut Danise M. Rousseau dalam Gibson (1997:197), mengatakan bahwa teknolgi adalah penerapan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan.

#### 5. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika pegawai mendapat kompensasi yang setimpal dengan hasil kerjanya, maka pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka pegawai berpikir mendua, yaitu berusaha mencari penghasilan tambahan di luar, sehingga menyebabkan pegawai sering mangkir.

#### 6. Kejelasan Tujuan

Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena pegawai yang tidak mengetahui dengan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang tercapai tidak efisien dan atau kurang efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Widodo (2006:81), mengatakan bahwa seorang pemimpin birokrasi harus menentukan apa yang menjadi tujuan dari organisasi pemerintah dan menentukan pula kriteria kinerjanya

#### 7. Keamanan

Keamanan pekerjaan menurut Geeorge Strauss & Leonard Sayles (1990:10), adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundametal, karena pada umumnya orang yang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan dari pada gaji atau kenaikan pangkat. Oleh sebab itu, tidak cukup bagi seseorang dengan hanya terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik mereka dari hari kehari, tetapi mereka ingin memastikan bahwa kebutuhan mereka akan terus terpenuhi di masa yang akan datang. Seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Jika berbicara mengenai kinerja pegawai, pasti yang terlintas dalam pikiran kita adalah mengenai pelayanan yang di berikan oleh instansi tertentu yang dapat mempermudah seseorang dalam proses administrasi. Setiap organisasi mempunyai tujuan. Salah satu sarana organisasi untuk mencapai tujuan adalah kinerja para anggotanya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab nya, sesuai dengan kedudukan dan peran masing-masing dalam organisasi. Sebuah organisasi instansi pemerintah merupakan sebuah lembaga yang menjalankan roda pemerintah dan melaksanakan pembangunan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan dapat memberikan stimulasi yang berpengaruh terhadap banyak orang.

Menurut (Armstrong,1998) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Faktor individu

Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.

b. Faktor kepemimpinan.

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer.

c. Faktor kelompok atau rekan kerja

Faktor kelompok atau rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan rekan kerja.

d. Faktor sistem

Faktor sistem berkaitan dengan sistem/ metode kerja yang ada dan fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan.

e. Faktor situasi

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

## 2.3 Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksana kegiatan, program, atau kebijakan sesuai dengan sasaran atau tujuan yang telah di tetapkan dalam rangka mewujudkan visi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan misi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan indikator kinerja.

Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayanan masyarakat. Gary Dessler (2000), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang mau dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata.

Schuler dkk dalam keban (2004:197), mengatakan bahwa sistem penilaian kinerja diartikan sebagai suatu proses penilaian kinerja. Dalam pandangan beliau bahwa proses penilaian kinerja dapat digunakan: 1) pendekatan komparatif, 2) standar-standar absolut, 3) pendekatan tujuan, 4) indeks yang bersifat langsung atau objektif.

Dwiyanto (2006:47), mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk birokrasi publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh birokrasi itu memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat..

Donovan dan Jakson (1991:329), mengatakan bahwa secara teoritik penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan analisis pekerjaan. Artinya, suatu penilaian tidak dapat dilakukan jika terdapat ketidak jelasan itu sendiri. Karena

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

itu, efektivitas penilaian sangat tergantung pada penjelasan batasan/ devinisi dari suatu pekerjaan itu sendiri, yang merupakan sumber daya manusia yang dimiliki.

Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, dilakukan dengan berdasarkan undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1947 jo. Pp 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS.

Penilaian tersebut tertuang dalam suatu daftar yang lazim disebut DP-3 (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan), yang berarti suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu 1 (satu) tahun dan dibuat oleh penilai (pasal 1 huruf a pp tersebut). Sedangkan pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya kepala urusan dan pejabat yang lain yang setingkat dengan itu.

Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan DP3 yaitu:

- a. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Sikap ini dapat dilihat dari perilaku sehari-hari serta perbuatan pengawal dalam melaksanakan tugas.
- b. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya, prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani bertanggung jawab serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang dilakukannya.
- d. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-perundang dan peraturan kedinasan yang berlaku, menta'ati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang-wenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan .
- e. kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalagunakan wewenang yang di lembannya.
- f. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk kerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang di tentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- g. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan.
- h. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugasnya (Harbani Pasalong, 2008:184).

Dari penjelasan defenisi diatas menyatakan bahwa pengukuran kinerja atau penilaian hasil kinerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melasanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang diberikannya, yang berfungsi sebagai suatu cara memotivasi karyawan atau pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik serta untuk mengetahui sejauhmana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

## 2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Rivai (2006: 312-313) dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik, tujuan penilaian kinerja karyawan meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini,
- b. Memberi imbalan yang serasi, (kenaikan gaji berkala, gaji pokok dan insentif uang).
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan,
- d. Untuk pembeda antara karyawan satu dengan yang lain,
- e. Pengembangan SDM,
- f. Meningkatkan motivasi kerja,
- g. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM,
- h. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh,
- i. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

## 2.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Sebagaimana yang dikemukakan oleh sunyanto (1999:1) yang dikutip oleh mangkunegara (2000: 69) penilaian kinerja memberikan sebagai mamfaat baik bagi organisasi maupun para pegawai atau bai karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun keuntungan atau mamfaat yang di peroleh dengan adanya pelaksanaan penilaian kinerja antara lain: dasar dalam pengambilan keputusan , mengukur sejauhmana penyelesaian kerja, dasar evaluasi efektivitas semua kegiatan, dasar evaluasi struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan, indikator kebutuhan latihan dan pengembangan, alat untuk meningkatkan motivasi kerja, alat untuk melihat kelemahan karyawan, kiteria seleksi dan keputusan-keputusan penempatan, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, membantu diagnose kesalahan-kesalahan disain pekerjaan, tantangan-tantangan eksternal dan kesempatan kerja yang adil.

### 2.6 Pengertian Bantuan Operasional Sakolah (BOS)

Bos adalah program pemerintahan yang padadasarnya adalah untuk penyediaan pendanaan biaya opersonalia bagi satuan pendidikan dasar sebagai pelaksanaan wajib belajar.

Menurut peraturan pemerintahan No. 48 tahun 2008 tentang pendanaan pendidikan, biaya non personalia adalah biaya untuk bahan atau peralatan pendidikan habis pakai, dan biaya tak langsung berupa daya, air, jasa telekomunikasi, pemeliharaan sarana dan perasarana, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajak dan lain-lain. Namun demikian ada beberapa jenis pembiayaan investasi dan personalia yang diperbolehkan dibiayai oleh dana BOS.

Secara umum program BOS bertujuan untuk meringankan beban masyarakat terhadap pembiayaan pendidikan dalam rangka wajib belajar 9 tahun yang bermutu, serta berperan dalam mempercepat pencapaian Standar pelayanan Minimal (SPM) pada sekolah-sekolah yang belum memenuhi SPM, dan

pencapaian Standar Nasional Pendidikan (SNP) pada sekolah-sekolah yang sudah memenuhi SPM.

Secara khusus program dan BOS bertujuan untuk:

1. Membebaskan pungutan bagi seluruh peserta didik SD/SDLB negeri dan SMP/SMPLB/SD-SMP Satap/SMPT negeri terhadap biaya operasional sekolah
2. Membebaskan pungutan seluruh peserta didik miskin dari seluruh pungutan dalam bentuk apapun, baik di sekolah negeri maupun swasta
3. Meringankan beban biaya operasi sekolah bagi peserta didik di sekolah swasta

Dana BOS diterima oleh sekolah secara utuh, dan dikelola secara mandiri oleh sekolah dengan melibatkan dewan guru dan komite sekolah dengan menerapkan MBS sebagai berikut:

1. Sekolah mengelola dana secara profesional, transparan dan akuntabel
2. Sekolah harus memiliki rencana jangka menengah yang disusun 4 tahunan;
3. Sekolah harus menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT) dalam bentuk Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS), dimana dana BOS merupakan bagian integral dari RKAS tersebut;
4. Rencana Jangka Menengah dan RKAS harus didasarkan hasil evaluasi dari sekolah;
5. Rencana Jangka Menengah dan RKAS harus disetujui dalam rapat dewan pendidikan setelah memperhatikan pertimbangan komite sekolah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan disahkan SKPD Pendidikan Kabupaten/kota (untuk sekolah negeri) atau yayasan (untuk sekolah swasta).

Kriteria bagi sekolah penerima bantuan operasional sekolah adalah sebagai berikut:

1. Semua sekolah SD/SMP yang sudah memiliki nomor nasional (NPSN) dan terdata dalam sistem Data Pokok Pendidikan (Dapodik) wajib menerima dan BOS.
2. Semua sekolah SD/SMP dilarang melakukan pungutan kepada orang tua/wali peserta didik.
3. Semua sekolah yang menerima BOS harus mengikuti pedoman BOS yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan pemerintah daerah.
4. Sekolah dapat menerima sumbangan dari masyarakat dan orang tua/wali peserta didik yang mampu untuk memenuhi kekurangan biaya yang diperlukan sekolah dan tidak ditentukan jumlah maupun jangka waktu pemberiannya.
5. Menteri dan Kepala Daerah dapat membatalkan pungutan yang dilakukan oleh sekolah apabila sekolah melanggar peraturan perundang-undangan dan dinilai meresahkan masyarakat.

Kinerja Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga dalam menyalurkan dana BOS Kec. Bangkinang Kab. Kampar diatur dalam peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia Nomor 161 Tahun 2014 sebagai berikut :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

**A. Persiapan Penyaluran**

Persiapan penyaluran Kinerja Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar

1. Tahap 1 : penyaluran dana dari Rekening Kas umum Negara (RKUN) ke rekening Kas umum daerah (RKUD) Provinsi. Mekanisme penyaluran dana dan pelaporannya diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negri.
2. Tahap 2 : Penyaluran dana dari RKUD provinsi ke rekening sekolah. Mekanisme Penyaluran dana dana pelaporannya akan diatur dalam Peraturan menteri dalam Negri.

**B. Penyaluran Dana BOS**

Dana BOS bagi daerah tidak terpencil disalurkan dari RKUN ke RKUD secara triwulanan (tiga bulanan) dengan ketentuan sebagai ketentuan sebagai berikut:

1. Triwulan pertama (Januari-Maret) dilakukan paling lambat minggu ketiga di bulan Januari.
2. Triwulan Kedua (April-Juni) dilakukan paling lambat 7 hari kerja pada awal bulan April.
3. Triwulan Ketiga (Juli-September) dilakukan paling lambat 7 hari kerja pada awal bulan Juli.
4. Triwulan Keempat (Oktober-Desember) dilakukan paling lambat 7 hari kerja pada awal bulan Oktober.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dana BOS daerah terpencil disalurkan dari RKUN ke RKUD semesteran (6 bulanan) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Semester Pertama (Januari-Juni) dilakukan paling lambat pada minggu ketiga di Januari 2015.
2. Semester Kedua (Juli-Desember) dilakukan paling lambat 7 hari kerja pada awal bulana juli 2015.

C. Pengambilan Dana

Ketentuan yang harus diikuti terkait pengambilan dana BOS oleh sekolah adalah sebagai berikut:

1. Pengambilan dana BOS dilakukan oleh bendahara sekolah atas persetujuan Kepala sekolah dan dapat dilakukan sewaktu-waktu sesuai kebutuhan dengan menyisakan saldo minimum sesuai peraturan yang berlaku. Saldo minimum ini bukan termasuk pemotongan. Pengambilan dana tidak diharuskan melalaui sejenis rekomendasi/persetujuan dari pihak manapun.
2. Dana BOS harus diterima secara utuh oleh sekolah dan tidak diperkenankan adanya pemotongan atau pungutan biaya apapun dengan alasan apapun dan oleh pihak manapun.
3. Dana BOS dalam suatu periode tidak harus habis dipergunakan pada periode tersebut. Besar penggunaan dan tiap bulan disesuaikan dengan kebutuhan sekolah sebagaimana tertuang dalam Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.7 Konsep Kinerja Dalam Islam

Dalam Islam, kinerja sangat dijunjung tinggi. Umat Islam diharapkan mempunyai kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup mereka sendiri dan juga perusahaan dimana ia bekerja. Menurut Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang berkaitan dengan kinerja dikemukakan sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.*

Kinerja dalam Islam juga diketahui dari tingkatan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Yakni 1) kerja sebagai kerja, tanpa visi dan hanya menjalani hidup, 2) kerja sebagai upaya untuk mendapatkan laba dan gaji semata, 3) sebagai ibadah.

Maka kerja jika diposisikan sebagai ibadah, maka selain keuntungan dunia dicari juga kebahagiaan akhirat. Adanya visi akhirat menyebabkan seseorang mengarahkan tujuannya dengan lebih baik. Orang yang menjadikan kerjanya adalah ibadah akan mengawalinya dengan niat yang baik, mengusahakan hasil yang baik dan ia juga meyakini bahwa hasil yang baik hanya diperoleh dengan hasil yang baik cara yang baik adalah cara-cara yang dibenarkan oleh agama dan sesuai dengan hati yang nurani serta etika yang berlaku.

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Mujarot (2014), Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau dengan judul “ Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Kepulauan Meranti” dari hasil penelitian penulis dilapangan bahwa Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Kepulauan Meranti. Maka dari bab ini penulis mengambil beberapa kesimpulan yaitu dalam menjalankan tugasnya secara keseluruhan berada pada ketegori “cukup” atau 29,66%.

Arif Usman (2011), Universitas Islam Negri Sultan Sarif Riau dengan judul “Analisis Kinerja Birokrasi Pemerintah pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau” dengan permasalahan Kinerja Birokrasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau masih adanya kurang kedisiplinan pegawai dalam Dinas Pendidikan Provinsi Riau penulis melihat 10% pegawai masih ada yang kurang disiplin dalam masalah kehadiran pegawai.

Zukrianto (2014), Universitas Islam Negri Sultan Sarif Riau dengan judul “Analisis Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu” dari hasil kesimpulan penulis bahwa kinerja pegawai Dinas pendidikan dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu tergolong baik bisa dilihat dari aspek ketelitian dan keterampilan kerja pegawai hal tersebut di lakukan dengan sangat baik dan professional.

## 2.9 Defenisi Konsep

Menurut Masri Singarimbun (2006 : 34) mengatakan bahwa konsep adalah abstraksi mengenai fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi atau jumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu. Untuk memberikan batasan-batasan yang lebih jelas dari masing-masing konsep guna

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk menghindari salah pengertian, maka definisi beberapa konsep yang dipakai dalam penelitian ini akan dikemukakan sebagai berikut:

- a. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan dengan usaha dan kemampuan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang didalam suatu instansi dan organisasi.
- b. Penilaian kinerja adalah proses pengukuran kinerja pada umumnya mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksana pekerjaan.
- c. Dana BOS adalah program pemerintahan yang pada dasarnya adalah untuk penyediaan pendanaan biaya operasional bagi satuan pendidikan dasar sebagai pelaksanaan wajib belajar.

## 2.10 Konsep Operasional

Konsep Operasional adalah unsur penelitian yang memberikan bagaimana cara mengukur suatu variabel, sehingga dengan pengukuran ini dapat diketahui indikator sebagai pendukung untuk di analisa dari variabel tersebut. Berikut yang menjadi indikator penelitian:

**Tabel 2.1**  
**Operasional Variabel**

Variable	Indikator	Sub indikator
Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (menurut Armstrong 1998:16-17)	1. Faktor individu	a. Keahlian b. Komitmen
	2. Faktor kepemimpinan	a. Kualitas b. Kuantitas
	3. Faktor kelompok/kerja	a. Kualitas kelompok b. Kuantitas kelompok
	4. Faktor sistem	a. Metode kerja b. Fasilitas kerja
	5. Faktor situasi	a. Lingkungan internal b. Lingkungan eksternal

Sumber: Pasolong Harbani



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.11 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir bertujuan untuk mengembangkan tentang keterkaitan antara variabel penelitian dengan indikator-indikator yang mempengaruhinya, dilandasi oleh konsep maupun teori-teori yang dianggap relevan.

Setelah memahami bagaimana konsep-konsep yang berhubungan atau berkaitan dengan Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dinas pendidikan kepemudaan dan Olahraga dalam menyalurkan dana bantuan operasional sekolah kabupaten Kampar Kecamatan Bangkinang Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

